

**Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Nestandardní zaměstnání a platformová družstva v rámci digitální transformace průmyslu****(stanovisko z vlastní iniciativy)**

(2022/C 152/06)

Zpravodaj: **Giuseppe GUERINI**Spoluzpravodaj: **Erwin DE DEYN**

Rozhodnutí plenárního shromáždění	25. 3. 2021
Právní základ	čl. 32 odst. 2 jednacího řádu stanovisko z vlastní iniciativy
Odpovědná sekce	Poradní komise pro průmyslové změny (CCMI)
Přijato v sekci	10. 11. 2021
Přijato na plenárním zasedání	8. 12. 2021
Plenární zasedání č.	565
Výsledek hlasování (pro/proti/zdrželi se hlasování)	219/0/10

**1. Závěry a doporučení**

1.1. Ekonomika digitálních platform je rychle rostoucím jevem, který přesahuje hranice samotné Evropské unie. S rostoucí rozšířeností tohoto jevu se také násobí formy pracovníprávních vztahů osob, které jsou prostřednictvím těchto platform zaměstnávány. Jde o samostatnou výdělečnou činnost, spolupráci nestálého charakteru, individualizované zaměstnanecké smlouvy. Zajímavým nástrojem ke stabilizaci pracovníprávních vztahů navazovaných prostřednictvím digitálních platform mohou být v této souvislosti družstva založená pracovníky.

1.2. Vzhledem k významu tohoto jevu považuje EHSV za užitečné a nezbytné, aby Evropská unie a členské státy koordinovaly zavádění vhodné regulace s cílem zajistit rovnováhu mezi potřebami v oblasti inovací a ochranou práv pracovníků digitálních platform, jak to již v návrzích nařízení o aktu o digitálních službách a o aktu o digitálních trzích činí v případě spotřebitelů a uživatelů digitálních platform.

1.3. Digitální platformy rovněž podporují rozvoj nových forem podnikání, které mohou rozšířit možnosti aktivní účasti mnoha lidí na nových digitálních trzích. Mezi těmito formami podniků je obzvláště zajímavou družstevní forma, která podporuje inkluzivní účast na správě digitálních platform.

1.4. Družstevní forma umožňuje rozvoj podniků založených osobami samostatně výdělečně činnými, jejichž snahou je zachovat si samostatnost a kreativitu a zároveň zvýšit své příjmy, zlepšit své pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a vyhnout se nestandardním formám práce.

1.5. EHSV konstatuje, že družstevní forma může kombinovat charakteristiky digitálních platform s organizačním modelem přidružené práce, ale umožňuje rovněž, pokud to podmínky vyžadují, zachovat pro pracující členy status zaměstnanců, včetně veškeré ochrany, jakou zaměstnancům zaručují kolektivní smlouvy.

1.6. EHSV vyzývá Evropskou komisi, členské státy EU a účastníky sociálního dialogu, aby vytvořili iniciativy na podporu rozvoje platformových družstev, které by prostřednictvím nových technologií podporovaly podnikatelské snahy tím, že by sdružovaly mladé pracovníky a podnikatele v družstvech.

1.7. Účinné provádění těchto iniciativ vyžaduje zapojení všech zúčastněných stran, proto může klíčovou úlohu hrát sociální dialog; z toho důvodu je EHSV připraven podílet se na podpoře platformových družstev.

1.8. Digitální platformy neznají státních hranic. Na našem evropském území navíc platí zásada země původu. Úspěch těchto iniciativ závisí na společném chápání a řešení těchto otázek. EHSV požaduje, aby byla věnována pozornost riziku roztržičnosti vnitřního trhu, která by byla ke škodě jak platformem, tak i jejich zaměstnanců.

1.9. EHSV se domnívá, že by bylo prospěšné zahrnout do realizace evropské strategie pro digitální transformaci iniciativy na podporu vzniku družstev pro správu digitálních platform, a to rovněž s cílem podpořit kolektivní vlastnictví digitálních služeb, dat a technologické infrastruktury, které by umožnilo větší diverzifikaci hospodářského prostředí a rozšíření hospodářské demokracie.

1.10. EHSV konstatuje, že družstva, jakožto autonomní organizace osob, které se dobrovolně sdružují za účelem uspokojování svých společných sociálních, ekonomických a kulturních potřeb prostřednictvím demokratické a participativní organizace, nabízejí zajímavé řešení právě problémů správy a demokratické kontroly digitálních platform.

1.11. EHSV požaduje, aby Evropská komise při vypracovávání návrhů na regulaci situace pracovníků digitálních platform položila důraz na inovace a uplatnila přístup, který bude vůči inovacím otevřený a bude podporovat konkurenceschopnost podniků, aniž by se ze zřetele ztrácela ochrana práv pracovníků. Zejména je třeba zajistit, aby lidé pracující pro digitální platformy byli vyškoleni a dokázali lépe pochopit a kontrolovat uplatňování algoritmů, jimiž se řídí nábor pracovníků.

## 2. Úvod a souvislosti

2.1. V rámci procesu rychlé transformace ekonomiky a podniků získala digitalizace zásadní strategickou funkci do té míry, že pronikla do všech odvětví činnosti, ovlivňuje celý cyklus hodnotového řetězce výrobků a služeb a týká se jak velkých podniků, tak malých podniků a mikropodniků. Důsledky pro svět práce, pokud jde o nové příležitosti a nové výzvy, jsou zásadní jak z hlediska obsahu, tak z hlediska rychlosti, s jakou změny probíhají.

2.2. V důsledku rychlé digitální transformace vznikají nové způsoby práce a nové formy organizace podniků. Práce prostřednictvím platform vyžaduje mimo jiné nová a flexibilní řešení, která stávající právní rámce nejsou vždy schopny regulovat.

2.3. Probíhající rychlá transformace odhalila nedostatky, pokud jde o právní jistotu, a proto jsou sociální dialog a kolektivní vyjednávání důležité jakožto rámec pro jednání o nových pravidlech pro práci na digitálních platformách. Mnoho členských států podniklo kroky k vyjasnění zaměstnaneckého statusu osoby pracující prostřednictvím digitálních platform. V tomto smyslu by regulační opatření Evropské komise měla podporovat dohody, které se dokáží přizpůsobit změnám na trhu práce, a současně zajistit nezbytné záruky pro sociální ochranu pracovníků.

2.4. Ačkoli se fenomén „digitálních platform“ vztahuje na širokou škálu modelů, které mohou zahrnovat sociální sítě, internetové stránky elektronického obchodu, internetové stránky finančních zprostředkovatelů nebo přístup ke zdrojům a datům a jejich správu, v tomto stanovisku se jím budeme zabývat specificky z hlediska práce a zaměříme se především na podniky fungující prostřednictvím aplikací nebo internetových stránek. Pozornost budeme věnovat zejména zvláštnímu modelu digitálních platform, které mají družstevní formu.

2.5. Evropská komise zkoumá dopady platform na pracovní podmínky v rámci konzultace, jejíž první fáze byla zahájena 24. února 2021 a druhá fáze proběhla v období od 15. června do 15. září 2021. Prostřednictvím těchto konzultací Komise žádá sociální partnery, aby se vyjádřili, zda by bylo vhodné přijmout v této oblasti legislativní opatření. Během konzultace bylo identifikováno sedm oblastí, v nichž je třeba podniknout kroky: 1. zaměstnanecký status, 2. pracovní podmínky, 3. přístup k sociální ochraně, 4. přístup k zastoupení a kolektivnímu vyjednávání, 5. přeshraniční rozměr, 6. algoritmické řízení, 7. celoživotní vzdělávání a pracovní příležitosti pro osoby, které pracují prostřednictvím platform.

2.6. Digitální platformy vytvářejí „virtuální prostor“, ve kterém dochází k interakcím a výměnám, jež jsou mnohem více než pouhým setkáním poptávky a nabídky, a dále mohou stále rafinovanějším způsobem kontrolovat a ovlivňovat pracovníky, dodavatele a uživatele a nabízet nové služby pro zákazníky a nové možnosti zaměstnání. To je možné díky systémům profilování a rozsáhlému využívání dat pomocí systémů umělé inteligence a algoritmů navržených těmi, kdo platformy řídí.

2.7. Prostřednictvím důmyslné marketingové politiky, jež v lidech, kteří na platformách působí, vyvolává falešný pocit, že se účastní horizontálního procesu založeného na rovnoprávné interakci, se platformy nabízejí a samy sebe charakterizují jako prostor pro setkávání v rámci přímého a nezprostředkovaného vztahu, ale ve skutečnosti nikdy nejsou zcela decentralizované ani neutrální; naopak samy jsou aktivními subjekty zprostředkování s pevně stanovenou hierarchií, ač často ne zjevnou.

2.8. Ačkoli existuje ucelený soubor unijních a vnitrostátních právních předpisů upravujících různé formy zaměstnávání, platformy se ne vždy snadno přizpůsobují uplatňování a provádění těchto regulačních rámců. Bylo by zapotřebí podporovat informování, sociální dialog a vzájemné učení s cílem usnadnit a podpořit stabilní a udržitelný rozvoj digitálních platforem a napomoci tak posílení spolupráce a důvěry mezi účastníky digitálního trhu. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání dokáží rychle se měnící situace řešit lépe než ukvapené právní předpisy, které by mohly bránit inovacím.

2.9. Je však zřejmé, že dobrá právní úprava musí nechat prostor pro významné inovace, které mohou díky digitálním technologiím vzniknout, a pro uznání práv pracovníků v těchto nových formách organizace práce. Zasahovat do změn znamená aktivně směřovat model rozvoje, jehož environmentálnímu a sociálnímu rozměru je v našem pojetí nutně třeba věnovat pozornost.

2.10. V rámci digitální transformace probíhající po celém světě je zapotřebí na všech úrovních zvážit vhodná opatření na podporu rozvoje udržitelné digitální transformace, která by byla upravena adekvátním a jasným evropským předpisovým rámcem pro různé subjekty na digitálním trhu, a zejména na digitálním trhu představovaném platformami. Evropské instituce se tímto tématem začaly zabývat z různých hledisek <sup>(1)</sup> a EHSV již přijal několik stanovisek týkajících se daňových záležitostí <sup>(2)</sup>, regulace digitálního trhu <sup>(3)</sup>, a otázek týkajících se práce <sup>(4)</sup>.

2.11. V obecném kontextu transformace pracovních podmínek se stále více osob ocitá v pozici, kdy mohou poskytovat služby na základě samostatné výdělečné činnosti prostřednictvím digitálních platforem, jak zdůrazňuje posouzení dopadů, které Komise zveřejnila v lednu 2021 <sup>(5)</sup>. V případě neexistence odpovídajícího regulačního rámce hrozí, že se budou uchýlovat k nevhodným formám samostatné výdělečné činnosti, které musí jako takové splňovat kritéria, jako jsou samostatnost, svobodné vyjádření vůle stran účastnit se, samostatné určení organizace práce a nezávislost.

2.12. Z analýzy Evropské komise vyplývá, že lidé pracující prostřednictvím platforem nemusí mít dostatečné informace ani povědomí o tom, jak jsou uplatňovány algoritmy k přijímání určitých rozhodnutí, která by mohla mít dopad na jejich pracovní podmínky. S touto neznalostí a neinformovaností mohou být spojeny problémy, zejména v souvislosti s digitálním dohledem a správou dat, pokud plánování a algoritmické řízení ovlivňují pracovní podmínky. Proto je sociální dialog nezbytný.

2.13. Jak podniky, tak pracovníci potřebují mít právní vědomí a jistotu ohledně pracovních smluv platných pro pracovníky platforem, které zaručují důstojné podmínky odměňování a přístup k sociální ochraně a kolektivnímu vyjednávání. Stejně tak je třeba vyjasnit kritéria pro určení podnikatele a osoby samostatně výdělečně činné. K těmto aspektům se EHSV jasně vyjádřil ve svém stanovisku SOC/645 *Spravedlivé pracovní podmínky v ekonomice platforem* z roku 2021, o které požádalo německé předsednictví Rady EU ve druhém pololetí roku 2020.

<sup>(1)</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/cs/data/platform-economy/dossiers>.

<sup>(2)</sup> Stanovisko EHSV (dodatkové stanovisko) (Úř. věst. C 364, 28.10.2020, s. 62).

<sup>(3)</sup> Stanovisko EHSV Akt o digitálních trzích (Úř. věst. C 286, 16.7.2021, s. 64).

<sup>(4)</sup> Stanovisko EHSV k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (Úř. věst. C 283, 10.8.2018, s. 39).

<sup>(5)</sup> Počáteční posouzení dopadů – *Kolektivní smlouvy pro osoby samostatně výdělečně činné – oblast působnosti pravidel hospodářské soutěže EU*, 6. ledna 2021. Viz [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Kolektivni-smlouvy-pro-osoby-samostatne-vydelece-cinne-oblast-pusobnosti-pravidel-hospodarske-souteze-EU\\_cs](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Kolektivni-smlouvy-pro-osoby-samostatne-vydelece-cinne-oblast-pusobnosti-pravidel-hospodarske-souteze-EU_cs).

2.14. Jak sama Komise uznává, v rámci ekonomiky digitálních platform družstva vytvořila úspěšné modely, které umožňují účinně kombinovat podnikání, sociální práva a odpovídající pracovní podmínky <sup>(6)</sup>.

### 3. Obecné připomínky

3.1. Výrazné a rychlé transformace, které provázejí digitalizaci ekonomiky a společenského života, přináší nové požadavky na flexibilitu a rychlost adaptace a rozšiřují možnosti volby autonomních forem práce, avšak přináší také nové formy roztržitého a rozdělení práce, a to nejen ve smyslu procesu rozčleněného na etapy (jako u klasických montážních linek), ale také rozděleného z hlediska prostoru a času, přičemž často dochází rovněž ke stírání hranic mezi pracovním a soukromým životem osob zapojených do některých fází těchto procesů.

3.2. Tyto aspekty jsou součástí komplexního jevu, který se týká i vysoce kvalifikovaných profesí, jimž jsou svěřeny některé části výrobního procesu na základě smluv pro osoby samostatně výdělečně činné nebo smluv pro „svobodná povolání“. Máme na mysli například všechny programátory, datové analytiku a vývojáře aplikací nebo všechny poskytovatele stále decentralizovanějších doplňkových služeb.

3.3. Krize způsobená pandemií COVID-19 ukázala, že správné uplatňování a provádění vnitrostátních a unijních předpisů, které uznávají nutnost ochrany pracovníků s tzv. „atypickými smlouvami“ <sup>(7)</sup>, zůstává v mnoha členských státech nevyřešeným problémem.

3.4. Vznik digitálních platform jako nástroje pro nábor pracovníků vedl v mnoha případech k využívání smluvních forem založených na samostatné výdělečné činnosti, a to i v případech, kdy nebyly žádné činnosti skutečně vykonávány samostatně a nezávisle. Nechybí ani případy, kdy tento přístup reagoval spíše na potřebu snížit náklady práce než na potřebu optimalizovat autonomii v organizaci práce. Proto se také zvýšil počet soudních sporů u soudů v různých evropských zemích. Je však zřejmé, že tak rychle se měnící jev nelze regulovat soudní cestou a prostřednictvím soudních sporů, ale je třeba nalézat funkční řešení, která by zachycovala a vhodným způsobem interpretovala probíhající hluboké změny.

3.5. V tomto kontextu umožňuje družstevní forma rozvoj podniků sdružujících osoby samostatně výdělečně činné (jako jsou družstva osob samostatně výdělečně činných), jejichž snahou je zachovat si samostatnost a kreativitu a zároveň zvýšit své příjmy, zlepšit své pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně. Nejtradičnější družstevní forma (zaměstnanecká družstva) navíc může kombinovat vlastnosti digitálních platform s organizačním modelem přidružené práce, který se vyznačuje demokratickým fungováním a ochranou poskytovanou zaměstnancům v rámci vnitrostátních pracovních smluv.

3.6. Platformové družstvo je demokraticky řízená družstevní společnost se zapojením příslušných zainteresovaných stran, která prostřednictvím IT infrastruktury a protokolů propojujících různá pevná i mobilní zařízení organizuje výrobu a výměnu zboží a služeb.

3.7. Jako každé družstvo, i platformová družstva vlastní a řídí ti, kdo jsou na nich nejvíce závislí, v tomto případě pracovníci, uživatelé a další zúčastněné strany. To samozřejmě probíhá s přihlédnutím k odpovídajícím smluvním podmínkám pracujících členů družstev, a to jak v případě, že se jedná o zaměstnance, tak v případě, že mají status osob samostatně výdělečně činných.

3.8. Družstevní model má kromě toho, že charakterizuje právní formu a vztahy mezi subjekty, rozhodující vliv na rozhodovací toky algoritmu fungování a je vhodný rovněž k zajištění „lepšího rozdělení přínosů mezi výrobce/poskytovatele služeb a za účelem začlenění občanů/spotřebitelů do správy a řízení, rozhodování a sdílení přínosů“, jak EHSV nedávno uvedl ve svém stanovisku NAT/794 <sup>(8)</sup>.

<sup>(6)</sup> Dobrým příkladem jsou družstva sdružená ve federaci CoopCycle. Jedná se o družstva cyklokurýrů, kteří jsou pracovníky a členy vlastního družstva, jež spolupracuje s dalšími družstvy v jiných městech a sdílí s nimi software, který umožňuje transakce a navazování kontaktů mezi pracovníky, dodavateli a uživateli (<https://coopcycle.org/en/>).

<sup>(7)</sup> Nestandardní zaměstnání je pojem, kterému se zejména v posledních desetiletích dostává stále větší politické pozornosti. Viz například studie All For One: <https://cecop.coop/works/cecop-report-all-for-one-reponse-of-worker-owned-cooperatives-to-non-standard-employment>.

<sup>(8)</sup> Stanovisko EHSV Digitalizace a udržitelnost – současný stav a opatření, která je z pohledu občanské společnosti potřeba přijmout (Úř. věst. C 429, 11.12.2020, s. 187).

3.9. Z tohoto pohledu může podpora vzniku nových podniků, které sdružují tyto pracovníky v družstvech, napomoci rozvoji nových forem podnikání. Sdružení se v družstvu je pro účastníky těchto činností výhodné jak z hlediska rozšíření obchodních příležitostí (mezi sebou navzájem, i navenek), tak z hlediska vzájemného sdílení nákladů a přínosů. Pokud to vnitrostátní právní úprava umožňuje, družstva často umožňují přidruženým samostatně výdělečně činným pracovníkům přístup k existujícím systémům sociální ochrany.

3.10. Podnikatelský duch, podnikatelské schopnosti a samostatné podnikání jsou zásadní hnací silou růstu. Zakládat podniky na vlastní pěst, a to zejména v mladém věku, je nicméně obtížné. Proto je zajímavé rozvíjet tyto formy družstev, které mohou díky novým technologiím podporovat podnikatelské snahy tím, že sdružují mladé pracovníky bez ohledu na jejich právní postavení (zaměstnanec či osoba samostatně výdělečně činná).

3.11. Zdá se, že pracovní právo a systémy sociálního zabezpečení, jež byly navrženy pro účely standardního zaměstnání, nyní nejsou schopny reagovat na potřeby pracovníků s atypickými smlouvami, kteří však potřebují sociální ochranu a odpovídající formy kolektivního vyjednávání. Mnohé z výzev, které v současné době přináší transformace práce a digitalizace, podněcují družstva k tomu, aby poskytovala odpovědi na potřeby pracovníků, které současné institucionální uspořádání neuspokojuje, a zároveň se snažila zvýšit seberealizaci pracovníků prostřednictvím podpory jejich vlastnické účasti.

3.12. Pokud jde o pracovníky, kteří chtějí mít zaručenu svou autonomii (tedy s odhlédnutím od fenoménu „nepravých samostatně výdělečně činných osob“), v poslední době se v reakci na výrazný nárůst nových forem práce objevily nové družstevní modely. Tyto nové formy družstev mohou být vynikajícím nástrojem podpory většího rozšíření podnikatelských schopností a vzájemného sdílení nákladů a přínosů. Konkrétně by díky novým technologiím mohla některá z forem nové ekonomiky, jako tzv. ekonomika platform, nalézt v družstvech způsob, jak učinit z mnoha samostatně výdělečně činných pracovníků také majitele těchto platform, a vyhnout se tak některým neblahým důsledkům tzv. atomizace<sup>(9)</sup>.

3.13. Základní myšlenka platformových družstev je jasná: nové obchodní modely založené na internetu a online platformách lze propojit s družstevním modelem prostřednictvím předání vlastnictví a kontrolních pravomocí osobám, které využívají online platformy a pracují jejich prostřednictvím. Tyto inovativní formy podnikání mohou zvýšit kvalitní zaměstnanost v ekonomice platform a zajistit, aby digitální ekonomika byla participativnější.

3.14. Digitální platformy založené na družstevní formě tak vytvářejí „model podnikání“, který využívá digitální technologie, internetové stránky a distribuované mobilní aplikace, přičemž jejich fungování je založeno na demokratickém rozhodovacím procesu a na sdíleném vlastnictví zúčastněných stran.

3.15. Právní forma družstva organizovaného na digitálních platformách se tak účinně hodí i k organizaci agentur pro výměnu a sdílení dat, jejichž služeb by mohl využívat stále větší počet podniků, zejména malých a středních, pro které je obtížnější zajistit si zprostředkovatele pro správu a výměnu dat, protože by sdruženým malým a středním podnikům například umožnila udržet si správu těchto struktur.

3.16. Tento potenciál neunikl pozornosti Evropské komise, která v článku 9 návrhu nařízení o evropské správě dat (aktu o správě dat), předloženého 25. listopadu 2020, výslovně počítá s možností organizovat „služby datových družstev“, jak zdůrazňuje rovněž EHSV ve stanovisku INT/921<sup>(10)</sup>.

3.17. Důležitý odkaz na demokratizační funkci digitální ekonomiky, kterou mohou hrát družstva, lze nalézt také ve Zprávě OSN o digitální ekonomice z roku 2019<sup>(11)</sup> a z nedávné doby ve zprávě MOP<sup>(12)</sup>.

3.18. Je důležité poskytnout lidem pracujícím prostřednictvím platform nástroje, aby mohli usměrnit svoji profesní dráhu a měli přístup k profesnímu rozvoji a rozvoji dovedností. Jak uvedla Komise, osoby pracující nebo poskytující služby prostřednictvím digitálních platform je třeba bez ohledu na zaměstnanecký status podporovat pomocí dalšího odborného vzdělávání a zvyšování kvalifikace, jakož i přístupu k sociální ochraně, a zejména k ochraně zdraví a bezpečnosti při práci.

<sup>(9)</sup> <https://cecop.coop/works/cecop-report-all-for-one-reponse-of-worker-owned-cooperatives-to-non-standard-employment>.

<sup>(10)</sup> Stanovisko EHSV Akt o správě dat (Úř. věst. C 286, 16.7.2021, s. 38).

<sup>(11)</sup> [https://unctad.org/system/files/official-document/der2019\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/der2019_en.pdf).

<sup>(12)</sup> <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/lang-en/index.htm>.

3.19. Model digitálních platforem, a to i ve formě družstev, lze použít k rozvoji a zlepšení dostupnosti nabídek distančního vzdělávání, což může usnadnit personalizované učení.

3.20. Rozsáhlé šíření nástrojů pro digitalizaci nejen pracovních činností, ale i mnoha aspektů běžného života vyžaduje rozsáhlou schopnost poskytovat odborné vzdělávání v oblasti základních digitálních dovedností. Účastníci sociálního dialogu a evropské orgány by měly podněcovat výměnu osvědčených postupů v této oblasti s cílem podporovat vzájemné učení a zvyšovat povědomí o potenciálu digitalizace hospodářství. Dalšímu odbornému vzdělávání zaměstnaných pracovníků se musí v rámci sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání dostat prvořadě podpory.

V Bruselu dne 8. prosince 2021.

*Předsedkyně*  
*Evropského hospodářského a sociálního výboru*  
Christa SCHWENG

---